



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 9217-9229

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu

Frieda Elisabet^{1✉}, Nur Dina², Wanda Ilham³

Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi

Email: 23120257@pertiwi.ac.id, nur.dina@pertiwi.ac.id, wanda.ilham@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Dalam organisasi terdiri dari beberapa individu dan peran masing-masing demi mencapai visi misi dari organisasi tersebut. Penelitian ini menganalisa gaya kepemimpinan yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh dimana responden adalah keseluruhan dari populasi pada divisi keamanan yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan analisa menggunakan SPSS dapat diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X) tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu. Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang positif. Artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah sebesar 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; rumah tahanan*

Abstract

This study is a quantitative study used to classify data arranged based on groups or interval classes. Therefore, in this study, there are two variables, namely the Leadership Style (X) variable or independent variable and the Employee Performance (Y) variable or dependent variable. This study aims to determine the leadership style on employee performance in the security division at the Pondok Bambu Class I Detention Center. This study involved 40 respondents. Based on the analysis conducted using SPSS 25.0, the influence of Leadership Style (X) on Employee Performance (Y) can be described using a simple linear regression formula, which concludes that H_0 is accepted and H_a is rejected. Thus, it can be concluded that the Leadership Style variable does not influence the Employee Performance variable in the Security Division at the Class I Pondok Bambu Detention Center. The correlation coefficient value obtained was 0.888. This value indicates a positive relationship between Leadership Style (X) and Employee Performance (Y). It can be seen that the calculation, whether done manually or using SPSS 25.0, shows that the coefficient of determination $KD = r^2 \times 100\% = 0.888^2 \times 100\% = 0.789\%$, which means that the Leadership Style variable influences Employee Performance in the Security Division at the Class I Pondok Bambu Detention Center by 78.9%, while 21.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *leadership style and employee performance; detention center*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan strategis karena dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Thoha (2013:49) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Artinya, seorang pemimpin perlu memiliki kecerdasan, motivasi, dan dorongan berprestasi yang tinggi agar mampu menjadi panutan dan penggerak bagi bawahannya.

Rumah Tahanan Negara (Rutan) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas menahan tersangka atau terdakwa selama proses hukum berlangsung. Salah satu rutan yang memiliki peranan penting dalam pembinaan warga binaan adalah Rutan Kelas I Pondok Bambu. Divisi Keamanan di rutan ini memiliki tanggung jawab tinggi dalam menjaga stabilitas dan ketertiban lingkungan. Namun, pergantian pimpinan yang relatif cepat (sekitar dua tahun) menjadi tantangan dalam menanamkan budaya kerja yang

konsisten. Beberapa pegawai masih mempertahankan pola kerja lama yang kurang disiplin, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi Keamanan Rutan Kelas I Pondok Bambu telah menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Salah satu indikatornya adalah jumlah karyawan yang menerima penghargaan sebagai bentuk apresiasi kerja, yang meningkat dari 1 orang pada tahun 2018 menjadi 4 orang pada tahun 2020.

Rumah Tahanan Negara merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Rumah Tahanan Negara (Rutan) adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Rutan didirikan pada setiap ibu kota kabupaten atau kota, dan apabila perlu dapat dibentuk pula Cabang Rutan. Di dalam rutan, ditempatkan tahanan yang masih dalam proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, dan Mahkamah Agung.

Di RUTAN Kelas I Pondok Bambu pemimpin atau Karutan serta jajaran kepala Seksi structural khususnya dalam penelitian ini Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan selama mereka menduduki jabatan seringkali dihadapkan dengan kenyataan sulitnya merubah budaya yang sudah mengakar pada diri pegawai, dikarenakan pemimpin yang menjabat sebagai Kepala Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR) biasanya menduduki jabatan selama 2 (dua) tahun. sebagai contoh adalah sulitnya memberantas atau menindak tegas bagi pegawai yang tidak mentaati perintah atau aturan yang berlaku dikarenakan bagi segelintir pegawai selalu mengacu pada budaya kerja tempo dulu. Dalam hal ini para pegawai tidak mengoptimalkan kinerja dan mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan dinas. Untuk mengatasi permasalahan ini tentunya diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa menyesuaikan dengan situasi atau lingkungan dia berada, sebagai gambaran seorang pemimpin bisa bersikap otoriter jika memang gaya kepemimpinan itu bisa meningkatkan kinerja karyawan di Rutan Kelas I Pondok Bambu sesuai dengan visi dan misi petugas pemasyarakatan.

Divisi Keamanan di Rutan Kelas I Pondok Bambu melakukan evaluasi atas kinerja karyawan di beberapa area dari tiap tahun, mengalami peningkatan, pada rata-rata setiap

tahunnya ialah pada tahun 2018 dengan persentase rata-rata sebesar 7.7, Tahun 2019 rata-ratanya 7.8, dan pada tahun 2020 rata-ratanya sebanyak 7,9.

Dengan adanya *control area* yang baik di area dan memberikan intruksi kepada karyawan apabila melakukan kesalahan bekerja yang tidak sesuai dengan SOP, sehingga membuat karyawan merasa dihargai sebagai karyawan dan menghasilkan hasil kerja yang menjadi lebih baik terlihat dengan penilaian kualitas yang dilakukan setiap departemen, dengan hasil sesuai dengan target yang diharapkan dengan nilai rata-rata 7. Berikut ini adalah isu-isu yang akan diselidiki dalam penelitian ini, mengingat konteks sebelumnya yakni : (1) Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu? (2) Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu? (3) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu?

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif kausal, yang mencari hubungan atau pengaruh yang bersifat sebab akibat yaitu hubungan variabel bebas Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol dari gejala-gejala yang terjadi. Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Adapun objek penelitian yang diambil merupakan Divisi Keamanan pada Rumah Tahanan Kelas I Pondok Bambu yang bertempat di Jl. Pahlawan Revolusi Rt 04, Rw 03, Pondok Bambu Duren Sawit Jakarta Timur dengan Populasi penelitian yang dibatasi ruang lingkupnya, yaitu hanya melibatkan karyawan pada Divisi Keamanan di rutan kelas I pondok bambu yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan sample jenuh yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 1. Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan <i>Thoha</i> <i>(2010:52)</i>	1. Inovasi	1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan	Likert
	2. Komunikasi	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan	
	3. Motivasi	1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab Mampu Mengendalikan Bawahannya 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.	
	4. kontrol	1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.	

Tabel 2. Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuan
Kinerja Karyawan <i>Mangkunegara (2019:75)</i>	Kualitas	Keparian Dalam Melaksanakan Tugas Ketelitian Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan	Likert
	Kuantitas	Kecepatan Dalam Menyelesaikan Tugas Kemampuan Dalam Menyelesaikan Proses Pekerjaan	
	Pelaksanaan Tugas	Melaksanakan tugas sesuai SOP Mengambil Giliran dan Berbagi Tugas	
	Tanggung Jawab	Mengerjakan Tugas Dengan Baik Dan Tepat Waktu Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	

Satu variabel bebas dan satu variabel terikat, baik secara fungsional maupun sebab akibat. Model komputasi relaps lurus terhubung dapat ditentukan dengan menggunakan persamaan (Ghozali, 2021):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X : Variabel bebas (Disiplin Kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

dimana rumus a dan b sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Uji t digunakan dalam analisis regresi linier sederhana ini untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau

sendiri-sendiri. Menurut Sugiyono (2015:300), uji hipotesis uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

t : Skor korelasi

n : Jumlah data

Kriteria pengujian uji t yang digunakan adalah:

Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung lebih besar dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho diterima dan Ha ditolak jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$. Nilai konstanta (a) sebesar = 0.117 sedangkan nilai koefisien (b)=1.075.

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengertian persamaan tersebut adalah apabila tidak ada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebanyak 0.117 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan satu satuan/unit variabel gaya kepemimpinan, maka dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$. Nilai konstanta (a) sebesar = 0.117 sedangkan nilai koefisien (b)=1.075. Pengertian persamaan tersebut adalah apabila tidak ada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebanyak 0.117 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan satu satuan/unit variabel gaya kepemimpinan, maka dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.

Hasil uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel x dan y. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah ditentukan nilai dari r, maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima hipotesis atau sebaliknya, maka untuk hipotesis ditentukan dengan hasil yang sudah diisi oleh responden antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

$$r = 0,888$$

$$N = 40$$

Kriteria pengujian nilai korelasional t adalah:

Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

Dengan demikian t tabel: jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05%) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$), maka untuk nilai t tabelnya adalah 2,024.

Berdasarkan perhitungan diatas yang didapat t hitung sebesar $11.908 < t$ tabel 2,024, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.117	8.357		.014	.989
	Gaya Kepemimpinan	1.075	.090	.888	11.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations			
		Gaya Kepemimpin an	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.25.0

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan sistem SPSS 25.0 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.888. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel X, maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel X, maka semakin rendah pula variabel Y. Kemudian dapat dilihat menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (KK) Sugiyono (2015:231). Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena 0.888 yaitu termasuk korelasi sangat kuat.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 yang dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel X adalah 5,12 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah Sangat Baik, karena nilai 5,12 berada pada rank 4,99 – 5,31.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai rata-rata pada variabel Y adalah 5,52 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan bagian Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah Sangat Baik, karena nilai 5,52 berada pada rank 5,48 – 5,89.

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan

rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$. Nilai konstanta (a) sebesar = 0.117 sedangkan nilai koefisien (b)=1.075. Pengertian persamaan tersebut adalah apabila tidak ada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebanyak 0.117 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan satu satuan/unit variabel gaya kepemimpinan, maka dipengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.075.

Dengan demikian t tabel: jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05%) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($40 - 2 = 38$), maka untuk nilai t tabelnya adalah 2,024. Berdasarkan perhitungan diatas yang didapat t hitung sebesar $11.908 < t$ tabel 2,024, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.888. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel X, maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel X, maka semakin rendah pula variabel Y. Kemudian dapat dilihat menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (KK) Sugiyono (2015:231). Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena 0.888 yaitu termasuk korelasi sangat kuat.

Dapat diketahui perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\% = 0,888^2 \times 100\% = 0,789\%$, yang artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah sebesar 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 tersebut didapati nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinarasikan dengan rumus regresi $Y = a + bX$, maka nilai regresi yang dihasilkan dari hitungan diatas adalah sebesar $Y = 0.117 + 1.075X$.

Berdasarkan perhitungan diatas yang didapat t hitung sebesar $11.908 < t$ tabel 2,024, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena t hitung lebih kecil dari

pada t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu.

Diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar 0.888. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Positif artinya semakin tinggi variabel X, maka semakin tinggi pula variabel Y begitu pula sebaliknya apabila semakin rendah variabel X, maka semakin rendah pula variabel Y. Kemudian dapat dilihat menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi (KK) Sugiyono (2015:231). Bentuk hubungan antara kedua variabel ini adalah positif karena 0.888 yaitu termasuk korelasi sangat kuat.

Dapat diketahui perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan SPSS 25.0 bahwa perhitungan koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\% = 0,888^2 \times 100\% = 0,789\%$, yang artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Keamanan Di Rutan Kelas I Pondok Bambu adalah sebesar 78,9%, sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Insani, P. D., & Yuniawan. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Penulisan, P., & Bekasi, S. P. (2019). Panduan penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi Bekasi 2020.
- Rachmah, R., K. H. E. S., & Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Metode Penelitian*, 3–6.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199, 2(1), 36–45.

- Shella Prahasti, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Ekonomi Efektif*, 1(2), 158–166.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tyas, Y. I. W., Ngatimun, N., & Sutrisno, T. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Prosiding Seminar Nasional: Rabranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*, 258–273.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisa Kasus dan Pemecahan nya*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. Edisi ke 3.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group. Cetakan ke 5.
- Putri Nabila, 2018. Skripsi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitradasa Cipta Jakarta Selatan". Jakarta: Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
- Andriyani Ika Emilia, 2016. Skripsi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta". Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cetakan ke-13